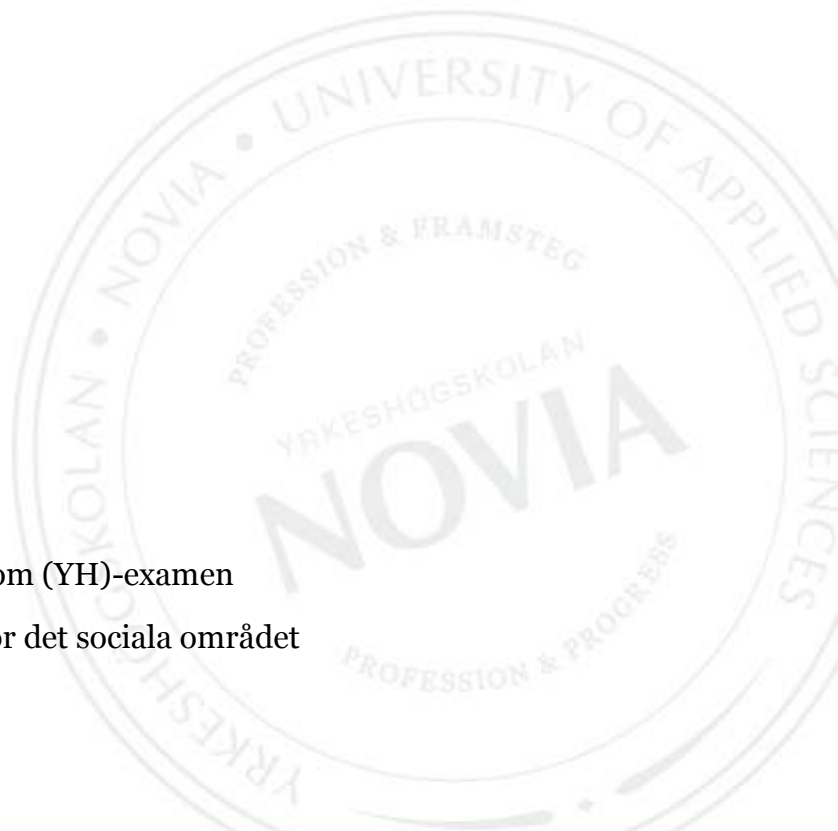




Socionom (YH):s kulturkännedom vid handledningen av den manliga klienten från den afrikanska kulturen

Lotta Pitkäniemi

Examensarbete för socionom (YH)-examen
Utbildningsprogrammet för det sociala området
Åbo 2011



EXAMENSARBETE

Författare: Lotta Pitkäniemi

Utbildningsprogram och ort: Det sociala området, Åbo

Inriktningsalternativ/Fördjupning: Socionom (YH)

Handledare: Christine Welanders

Titel: Socionom (YH):s kulturkännedom vid handledningen av den manliga klienten från den afrikanska kulturen

Datum 29.04.2011

Sidantal 27

Bilagor 2

Sammanfattning

Examensarbetet ingår i projektet Familjen i centrum – *mannens hälsa och välbefinnande*. Syftet med examensarbetet är att producera en prototyp av en minneskarta som skall fungera som ett stödjande redskap för socionom (YH) vid handledning av den manliga klienten som kommer från den afrikanska kulturen.

I det mångkulturella samhället möter socionom (YH) individer från olika kulturer och då är det nyttigt att ha kulturkompetens. Kulturkompetens består av fyra dimensioner: attityder, kännedom, förmåga och handledning. Examensarbetet är avgränsat till kännedom. Med hjälp av minneskartan kan socionom (YH) öka sin kännedom om den afrikanska kulturens särdrag. De fyra särdrag som minneskartan är uppdelad i är kollektivistisk kultur, tidsuppfattning, stor maktdistans och religionens betydelse. Litteratur, forskning samt skribentens egna subjektiva erfarenheter i Tanzania gör tillsammans grunden för avgränsning till de fyra särdrag.

Språk: Svenska

Nyckelord: kultur, kulturkompetens, kulturkännedom, afrikansk kultur, mannens roll, kollektivistisk kultur

Förvaras: Examensarbetet finns tillgänglig antingen i webbiblioteket Thesus.fi eller i biblioteket.

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Lotta Pitkäniemi

Koulutusohjelma ja paikkakunta: Sosiaalialan koulutusohjelma, Turku

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot: Sosionomi (AMK)

Ohjaaja: Christine Welander

Nimike: Sosionomin (AMK) kulttuuritieto afrikkalaisesta kulttuurista tulevan miesasiakkaan ohjaamisessa

Päivämäärä 29.04.2011

Sivumäärä 27

Liitteet 2

Tiivistelmä

Opinnäytetyö kuuluu projektiin Familjen i centrum – *mannens hälsa och välbefinnande*. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda prototyyppi käsitekartasta, jonka tarkoitus on toimia sosionomin (AMK) työvälineenä afrikkalaisesta kulttuurista tulevan miesasiakkaan ohjaamisessa.

Monikulttuurisessa yhteiskunnassa sosionomi (AMK) kohtaa yksilöitä eri kulttuureista ja silloin kulttuurikompetenssista on hyötyä. Kulttuurikompetenssi koostuu neljästä ulottuvuudesta: asenteet, tieto, taito ja toiminta. Opinnäytetyön aihe on rajattu koskemaan juuri tiedon ulottuvuutta. Käsitekartan avulla sosionomin (AMK) on mahdollista kasvattaa tietoansa afrikkalaisen kulttuurin erityispiirteistä. Käsitekartta on jaettu neljään erityispiirteeseen, joita ovat kollektiivinen kulttuuri, aikakäsitys, suuri valtaetäisyys ja uskonnon merkitys. Nämä neljä erityispiirrettä on valittu kirjallisuuden, tutkimuksen sekä kirjoittajan oman subjektiivisen Tansaniasta saadun kokemuksen perusteella.

Kieli: Ruotsi

Avainsanat: kulttuuri, kulttuurikompetenssi,

kulttuuritieto, afrikkalainen kulttuuri, miehen rooli, kollektiivinen kulttuuri

Arkistoidaan: Opinnäytetyö on saatavilla joko ammattikorkeakoulujen verkkokirjastossa Thesus.fi tai kirjastossa.

BACHELOR'S THESIS

Author: Lotta Pitkänniemi

Degree Programme: Social care, Turku

Specialization: Bachelor of Social Services

Supervisors: Christine Welanders

Title: The cultural knowledge of a Bachelor of Social Services when supervising a man client coming from the African culture

Date 29.04.2011

Number of pages 27

Appendices 2

Summary

This bachelor's thesis is part of the project *Familjen i centrum – mannens hälsa och välbefinnande*. The main focus of the thesis is to create a prototype of a mind-map which aims to function as a supportive tool for a Bachelor of Social Services when supervising a man client coming from the African culture.

In a multicultural society, a Bachelor of Social Services meets individuals from different cultures and at that time, it is necessary to have cultural competency. Cultural competency consists of four dimensions: attitude, knowledge, ability and action. With the help of the mind-map, a Bachelor of Social Services is able to increase his/her knowledge of the African culture features. Those four features dividing the mind-map are collectivist culture, perception of time, power distance and significance of religion. Literature, past research and the writer's own subjective experiences in Tanzania are the criteria to choose these four features.

Language: Swedish

Key words: culture, cultural competency, cultural knowledge, African culture, man's roles, collectivist culture

Filed at: The examination work is available either at the electronic library Thesus.fi or in the library.

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
2	Bakgrundsfaktorer och uppläggning av arbetet.....	3
2.1	Om datainsamlingsmetoderna	3
2.2	Arbetets uppläggning.....	4
3	Kultur.....	6
3.1	Kultur ur ett historiskt, normativt och socialt perspektiv.....	6
3.2	Kulturen ur två olika medvetenheter	7
4	Kulturkompetens	8
4.1	Definiering av kulturkompetens.....	8
4.2	Kulturkompetensens fyra dimensioner.....	9
5	Den afrikanska kulturens särdrag.....	11
5.1	Kollektivistisk kultur	12
5.1.1	Kollektivets betydelse	12
5.1.2	Storfamilj skapar trygghet.....	12
5.1.3	Mannens roller	13
5.2	Tidsuppfattning.....	14
5.3	Stor maktdistans	15
5.4	Religionens betydelse	16
6	Forskningar om socialarbetarnas kulturkompetens	18
7	Produkt	20
8	Etisk övervägande	21
9	Kritisk granskning och analys.....	22
10	Avslutning.....	25
	Källförteckning.....	26

Bilaga 1: Intervjuteman

Bilaga 2: Minneskartan

1 Inledning

Dagens samhälle blir allt mera mångkulturellt och det är ytterst sannolikt att en socionom (YH) möter människor från olika etniska kulturer under sitt arbetsliv. Att förstå skillnader mellan kulturer är både nyttigt och nödvändigt i dagens samhälle. År 2010 fanns det ca 168 000 varaktigt bosatta utlänningar i Finland (Migrationsverket 2011), varav nästan 18 000 var afrikaner (Statistikcentralen 2011). Varaktigt bosatta utlänningar i Finland år 2010 kom från 176 olika länder (Migrationsverket 2011).

Alla människorna är olika och påverkas av sin kultur. Kulturbakgrunden styr individens beteende och sätt att kommunicera samt formar individens världsbild och livssätt (Kanervo & Saarinen 2004, s. 8). När människorna från olika kulturer möts, möts oftast också olika bakgrunder, värden, beteende- och kommunikationssätt. För att nå samförstånd samt fungerande och framgångsrik interaktion och samarbete med en individ från en annan kultur behövs det kulturkompetens, vilket består av fyra dimensioner: attityder, kännedom, förmåga och handling (Jokikokko 2002, s. 85). Kulturkompetens är ett aktuellt ämne i samhället där olika kulturer möts dagligen. Enligt forskningar har socialarbetarna i Finland brister i sin kulturkompetens och är i behov av utbildning i ämnet (Anis 2006, s. 111, 118; Pitkänen 2006, s. 89-91, 110; Hammar-Suutari 2009, s. 199, 205, 224). I examensarbetet har jag bekantat mig med fyra kulturkompetensdimensioner, men arbetet har jag avgränsat till dimensionen *kännedom*.

Mitt examensarbete ingår i projektet Familjen i centrum – *mannens hälsa och välbefinnande*. Projektets mål är att studerande kan se hälsa och välbefinnande ur olika perspektiv i relation till mannen samt att kunna målmedvetet stöda och handleda klienter i deras vardag samt i olika livssituationer. Studerande skall också se och analysera behovet av kvalitetsutveckling i arbetet med familjen med fokus på mannens hälsa och välbefinnande. I mitt examensarbete vill jag bekanta mig med kulturens inverkan på individens tillvaro samt förklara vad kulturkompetens innehåller. I arbetet vill jag också öka den yrkesverksammas kännedom om den afrikanska kulturen. Pitkänen (2006, s. 30-31) skriver att när en människa från en annan kultur flyttar till Finland samarbetar hon redan i början med anställda från det sociala området och även efter ankomsten kan det förekomma problem där yrkesverksammas stöd och handledning behövs. Jag tycker att i en sådan situation är det lättare om den professionella har bra kulturkännedom.

Under våren 2010 besökte jag som utbytesstuderande en by vid namnet Matanana, som befinner sig i Tanzania, under en period som varade i tio veckor. Under min vistelse ville jag bekanta mig med kulturen i Tanzania och vidare utreda den manliga rollen där. Det var även klart för mig att jag skulle sammankoppla min vistelse och den information jag skulle få ta del av i Tanzania med mitt examensarbete genom att rapportera för de observationer samt intervjuer jag redogjort för där. Jag bekantade mig med kulturen via två slags observationer, som dold deltagande observatör samt dold icke-deltagande observatör. Vidare utförde jag temaintervjuer med fyra tanzaniska män berörande den manliga rollen i den tanzaniska kulturen. Sammanfattningsvis har jag utfört en praktisk fältstudie, vars mitt intresse för utveckling av min egen yrkeskompetens har varit att få ta del av och uppleva olika kulturella särdrag berörande den afrikanska kulturen och manliga individen. På det sättet har jag velat utveckla min personliga kännedom om den afrikanska kulturens särdrag för att kunna bemöta manliga klienter från den afrikanska kulturen i mitt kommande arbetsliv.

Syftet med mitt examensarbete är att producera en prototyp av en minneskarta som skall fungera som ett stödande redskap för socionom (YH) vid handledning av den manliga klienten som kommer från den afrikanska kulturen. Grunden för minneskartans uppväxt har varit den litteratur samt forskning jag bekantat mig med berörande den afrikanska kulturens särdrag, och vidare den information som jag under mina praktiska fältobservationer samt temaintervjuer kommit fram till. Minneskartan består av den afrikanska kulturens fyra olika särdrag dvs. kollektivistisk kultur, tidsuppfattning, stor maktdistans samt religionens betydelse. Jag hoppas att minneskartan kan öka kulturkännedom hos socionom (YH) för att i sitt arbete med manliga klienter från den afrikanska kulturen kunna handleda på bästa möjliga sätt. I examensarbetet har jag inte avgränsat den manliga klienten från den afrikanska kulturen till någon viss åldersgrupp. Jag anser att alla de fyra afrikanska kulturens särdrag som jag tar upp i arbetet påverkar på beteendet för den manliga klienten från den afrikanska kulturen oberoende av i vilken ålder han är.

Frågeställningarna i mitt examensarbete är 1) Vad betyder kulturkompetens? 2) Hurudan kulturkännedom kan den professionella ha nytta av för att kunna stöda den manliga klienten från den afrikanska kulturen vid handledning?

2 Bakgrundsfaktorer och uppläggning av arbetet

I detta kapitel skriver jag närmare om bakgrundsfaktorer som påverkat på mitt val av ämnet samt hur jag gjorde det praktiska fältarbetet. Jag förklarar också arbetets uppläggning.

Så länge jag minns har jag varit intresserad av den afrikanska kulturen. Under studiernas gång bestämde jag att åka som utbytesstuderande till Tanzania. Några månader före resan blev jag vald till projektet *Mannens hälsa och välbefinnande*. Tillsammans med min handledare kom vi fram till att jag kopplar vistelsen med examensarbetet.

I Tanzania bekantade jag mig med den tanzaniska kulturen och utredde mannens roller i samhället via kvalitativa studier. Det som jag erfarit, sätt, känt och hört i Tanzania är en subjektiv upplevelse och praktiskt erfarenhetsbaserad på basis av vissa datainsamlingsmetoder.

2.1 Om datainsamlingsmetoderna

Patel & Davidson (2003, s. 78) skriver att syftet med kvalitativ intervju är att upptäcka och identifiera egenskaper hos något, t.ex. den intervjuades livsvärld eller uppfattningar om något fenomen. Som intervjumetod använde jag halvstrukturerad intervju, dvs. temaintervju. Tuomi & Sarajärvi (2002, s. 77) skriver att med temaintervju framskrider man med vissa bestämda teman. I temaintervju kan intervjuaren inte fråga vad som helst utan försöker få betydelsefulla svar i enlighet med forskningens syfte. I temaintervju är temaområden samma för alla (Hirsjärvi & Hurme 2000, s. 48). Inom de tio veckorna intervjuade jag fyra tanzaniska män i ålder mellan 16 och 42 år, alla män befann sig i olika livssituationer. Jag frågade 32 frågor i temaintervjun. Bilaga 1 redovisar mina intervjuteman. För att mitt examensarbetets syfte inte var riktigt klart för mig före resan har jag också ställt frågor, som senare har visat sig vara irrelevanta med tanke på mitt examensarbetets syfte och därför inte kunnat använda vissa frågor och svar i examensarbetet.

Via intervju får man veta vad personen tänker, känner och tror, det berättar vad respondenten uppfattar om det som händer omkring. Via observation fås information om vad som händer på riktigt. Via informationen framkommer varför människorna fungerar så som de säger att de gör. Största fördelen med observation är att få direkt, rak information

om individens, gruppens eller organisationens funktion och beteende. Observation är en bra metod bl.a. i undersökning om växelverkan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, s. 212-213).

Som deltagande observatör kommer observatören närmare människornas verklighet och det underlättar forskaren att få en förståelse och tolkning på det som blivit observerat. Egna känslor och inverkan som förekommer under observationen kan användas som datamaterial och därför är reflektioner och självundersökning viktigt i forskningen. Vissa saker kan vara svåra att få på ord men ändå formas en uppfattning om fenomenet. (Fangen 2005, s. 24-26, 32, 111). Jag fungerade som deltagande observatör i det främmande samhället där jag levde i ett kollektiv bestående av tanzaniska gruppmedlemmar. Människorna i lokalsamhälle och i närtrakten var mitt forskningsobjekt. Jag utförde även två stycken icke-deltagande observationer, vars den ena ägde rum på officiella busstationen och den andra på ett lokalt torg. De människor som befann sig för stunden på dessa områden blev observerade. Jag var en okänd observatör i alla observationer. Patel och Davidson (2003, s. 95) skriver att när observatören är okänd är inte observeringsobjekten medvetna om att de blir observerade.

Icke-deltagande observation är att observera objektet utomstående, genom att inte delta i observeringsobjektets verksamhet. Målet är att lära sig genom att se. Observationen fungerar i förhållanden där situationens karaktär är oförutsättbar eller förändras snabbt. (Vilkka 2006, s. 43). Jag ville använda också icke-deltagande observation för att se kulturen från en dold icke-deltagande synvinkel, dvs. att se kulturen utan att påverka detta med min egen tillvaro.

2.2 Arbetets uppläggning

Ett huvudämne i mitt examensarbete är kultur, kulturtemat ingår centralt genom hela arbetet. Därför inleder jag med kapitel 3 som handlar om kultur. I kapitlet definierar jag begreppet kultur och skriver om hur kulturen påverkar på individens beteende. Kapitel 4 handlar om kulturkompetens och dess fyra olika dimensioner. Under vistelsen i Tanzania fick jag kännedom om kulturen i Tanzania. Därför har jag velat ha kulturkompetensens dimension *kännedom* som ett centralt tema i mitt examensarbete och vill utöka yrkesverksammas kännedom om den afrikanska kulturens särdrag. Jag använder uttrycket *den afrikanska kulturens särdrag* och hänvisar allmänt till hela Afrikas kultur och dess särdrag, vilket kapitel 5 består av. I kapitel fem lyfter jag fram först vad forskningen säger

om den afrikanska kulturens särdrag, men också vad jag själv har kommit fram till och erfårit om kulturen i Tanzania. Eftersom Tanzania är ett land i Afrika granskar jag det som en del av den afrikanska kulturen.

I kapitel 6 går jag igenom tre olika undersökningar om socialarbetarnas kulturkompetens. Pga. att socialarbetarna har brist på sin kulturkompetens har jag min anledning att bidra med min produkt. I kapitel 7 beskrivs produkten minneskartan samt dess syfte. I kapitel 8 diskuteras etisk övervägande. Kapitel 9 handlar om kritisk granskning och analys och kapitel 10 avslutar arbetet.

Eftersom jag är med i projektet *Mannens hälsa och välbefinnande* granskar jag också mannens roller i afrikanska samhället. Skillnaden mellan män och kvinnor framkommer inte starkt i teoridelen, utan skillnaden framkommer bättre i intervjuerna och observationerna. Jag har valt att inte koncentrera mig enbart på den afrikanska mannens särdrag, utan istället ser jag mannen från den afrikanska kulturen som en social varelse, som blir påverkad av de olika afrikanska kulturens särdrag.

3 Kultur

Begreppet *kultur* kan definieras på många olika sätt. Kultur kan ses som ”finkultur” med bl.a. litteratur, musik, konst och teater eller som ett bredare perspektiv med gruppens gemensamma livs- och beteendesätt. (Räty 2002, s. 42). Kapitlet behandlar kultur som ett livs- och beteendesätt för människor i ett samhälle eller i en viss samhällsgrupp.

3.1 Kultur ur ett historiskt, normativt och socialt perspektiv

Ordet kultur kommer från latinska verbet *cultura* som ursprungligen har betytt att odla. Senare har betydelsen utbrejts så att kulturen kan ses betyda all mänsklig verksamhet eller handling. När en människogrupp både fungerar i sin omgivning samt förstår det som är gemensamt kan man kalla dem för en kulturgrupp. Det finns olika utgångspunkter för hur en kulturgrupp har uppstått eller kan uppstå. Det kan vara t.ex. via eller från historiska, normativa eller kulturens andliga värden. (Frisk & Tulkki 2005, s. 6). Bl.a. etnicitet, kön, generation och yrke påverkar på människans uppfattning om sig själv och sin kultur. Ingen kultur är helt homogen, utan inom alla kulturer finns det regionala skillnader, dvs. subkulturer. (Räty 2002, s. 43-44).

Ur en historisk synsätt betyder kulturarv allt som har härstammat från generation till generation, dvs. allt som har upplevts som fungerande och värdefullt har levt vidare till senare generationer. Till normativ kultur räknas något som känns idealiskt, värden, attityder samt olika regler. Socialt beteende och vanor reflekterar också kulturarv. Därför kan normer från en kultur som är främmande för en själv vara svåra att förstå och det kan vara svårt att agera enligt dem. Exempelvis kan diskussionspartner kännas för intima eller avlägsna enligt hur långt fysiskt avstånd man är van att ha vid diskussionssituationer i sin egen kultur. (Frisk & Tulkki 2005, s. 7).

Alitolppa-Niitamo (1993, s. 19) skriver att fenomen som berör kultur är inlärd. De övergår inte med gener, utan förmedlas från det samhälle man har fötts i. Denna kulturförmedling kallas för socialisation (Alitolppa-Niitamo 1993, s. 19). Under den processen lär sig individen om sociala roller samt beteendemönster om hur man skall bete sig som en medlem av ett speciellt samhälle. Att lära sig om kulturens värderingar, spelregler och liknande föreställningar som omgivningen har hör också till processen. (Ringquist 1995, s. 9-10). Den kultur vi är omringade av under uppväxtåren och lever i formar uppfattningen om vad som är rätt och vad som är fel. Vi får veta vad som är

lämpligt och bra beteende samt vad som är olämpligt och dåligt beteende. Människan lär från omgivningen under hela livet. (Alitolppa-Niitamo 1993, s. 19).

Kultur är som nyckeln till förståelsen av människors tänkande och agerande, och som känns in i benmärgen (Ringquist 1995, s. 3, 9). Kultur består av kunskap, myter, moraluppfattningar, lagar, seder och bruk, som människan har tillägnat sig antingen omedvetet eller medvetet som en medlem i samfundet. Kultur är den mat som vi äter och som vi lagar, kläder som vi klär på oss, språket vi använder och byggnader som vi bygger. Kultur är också attityder och myter som vi har om livet och döden, äktenskap, kvinnans och mannens roller, barn och åldringar, natur och universum. Det är kultur som avgör hur vi tänker och uttrycker oss själva. (Alitolppa-Niitamo 1993, s. 19).

3.2 Kulturen ur två olika medvetenheter

Salo-Lee, Malmberg & Halinoja (1996, s. 7-8) förklarar med en bild av ett isberg vad kultur är. En del av isberget sticker upp över vattenytan och Ringquist (1995, s. 11) kallar det för den delen av kulturen som man är medveten om. Den största delen av isberget som finns under vattenytan kallar hon för den omedvetna delen i kulturen (Ringquist 1995, s. 11). Den synliga, medvetna delen i kulturen är t.ex. mat, språk, klädsel och beteendesätt. Värden, normer, kommunikationssätt, attityder och myter är exempel på den omedvetna delen av kulturen som man inte kan se utanpå. (Salo-Lee, Malmberg & Halinoja 1998, s. 7-8). Man blir ofta medveten om sin egen kultur först då när man träffar en människa från en annan kultur som har andra uppfattningar, beteenden och traditioner än en själv (Ringquist 1995, s. 13). Ingen kultur är sämre eller bättre än en annan kultur. Kultur kan förklaras, men inte värderas. (Cronlund 2004, s. 10).

Varje kultur har formats lämplig till den omgivning där den påverkar. Hur kulturen formas påverkas bl.a. av geografiska, ekonomiska, demografiska och historiska faktorer. Olika naturkrafter, krig och vetenskapliga uppfinningar riktar kulturens utveckling. Att känna dessa faktorer hjälper oss att förstå varför olika kulturers beteende är lämpliga och meningsfulla i deras sammanhang. (Alitolppa-Niitamo 1993, s. 110). Kultur är en konstant utvecklande, interaktionell process (Frisk & Tulkki 2005, s. 8).

4 Kulturkompetens

Det är både nyttigt och nödvändigt att förstå kulturskillnader i dagens samhälle där det finns ett växande antal nya kulturer. Arbetslivet förutsätter medvetet kunnande och utveckling av mångfaldigt arbete. (Uusitalo 2009, s. 9). När kulturena möts, möts oftast också olika bakgrunder, värden, attityder samt beteende- och kommunikationssätt. I bästa fall kan mötet leda till en rik och mångsidig interaktion mellan parterna, men risken för missförstånd och konflikter är stor. För att nå samförstånd samt fungerande och framgångsrik interaktion och samarbete med en människa från en annan kultur behövs det kulturkompetens. Nyttan av kulturkompetens kommer bra fram i möten av två olika kulturer, likväl bland etniska- samt subkulturmöten. (Jokikokko 2002, s. 85-86). Att ha förmåga och beredskap att fungera i interaktion mellan olika kulturer kallas till kulturkompetens (Hammar-Suutari 2009, s. 66).

4.1 Definiering av kulturkompetens

Kulturkompetensens egenskaper och dimensioner skiljer sig från varandra beroende på forskarens utbildning och befattning i arbetslivet. En sak är säker; alla anser att kulturkompetens behövs för att nå samförstånd och en fungerande interaktion och samarbete. (Jokikokko 2002, s. 86). I det här kapitlet kommer kulturkompetens att behandlas som en kompetens där kunskaperna inom växelverkan betonas från de fyra dimensioner som Jokikokko skriver om i sin artikel *Interkulttuurinen kompetenssi apuna kulttuurien kohdatessa* (2002) och Hammar-Suutari i doktorsavhandlingen *Asiakkaana erilaisuus – Kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia* (2009). Dessa dimensioner är översatta av mig och innanför parentes finns ursprungliga begreppet. Dimensionerna är attityder (asenteet), kännedom (tieto), förmåga (taito) och handling (toiminta). De fyra dimensionerna bör ses som en helhet som styr människans tänkande och beteende. Det räcker inte om individen har kännedom över vad som är rättvist men saknar attityden som stöder rättvisan. (Jokikokko 2002, s. 85, 87).

Olika livssituationer, erfarenheter och utbildning inverkar på kompetensens utveckling. Kulturkompetensens utveckling är en heltäckande process där människan måste överväga sin egen kulturs värden, attityder och normer samt beteende. Kulturkompetens kan inte läras utantill, utan det skall intas till sitt eget ställningstagande, beteende och handling.

Syftet är att förstå, respektera och bli medveten om mångfalden samt lära individen tanke- och behandlingssätt som stöder rättvisa. (Jokikokko 2002, s. 86-87).

4.2 Kulturkompetensens fyra dimensioner

Alla de fyra dimensionerna är en helhet och är starkt förknippade med varandra och utvecklas sida vid sida (Jokikokko 2002, s. 87). Hammar-Suutari (2009, s. 123) förklarar att kulturkompetens bildas som en tråd i ett rep som består av olika delar av yrkesskicklighet, och där det har flätats olika faktorer som behövs i klientarbetet. Exempel på dessa faktorer är förmåga till växelverknig, professionell beredskap, utvecklingsförmåga, flexibilitet, anpassningskunskap och beredskap att besvara olika utmaningar vid klients bemötande.

En utgångspunkt för kulturkompetens är *attityd* som stöder för rättvist tänkande och handling. Exempel på sådant är att bry sig om andra människor och respektera mångfaldighet. Attityden är den mest komplicerade delen av kompetensen och dess inverkan är långvarig och mest synlig. Vissa attityder, fördomar och stereotypier formas redan tidigt, vilket gör att deras förändring kan vara mycket svårt. Människan har både metvetna och omedvetna attityder, men oberoende av vilken sort de är skall de konfronteras. (Jokikokko 2002, s. 87-88).

Till kulturkompetensens dimension *kännedom* hör kännedom om sig själv och sin kultur samt kännedom av andra kulturer och människor. Det är viktigt att bekanta sig med faktorer som påverkar människans handling, som t.ex. värden, normer, tankesätt och beteenden, vilka har formats både historiskt, kulturellt och geografiskt. Dock skall kulturens dynamiska karaktär begripas och människorna skall ses som individer, inte enbart som representanter från en specifik kultur. Det väsentliga för kulturell kännedom är förmågan att identifiera fördomar, antaganden och orättvisa praxis. Det förutsätter också en bred samhällelig kännedom om påverkan av samhällets olikheter, sociala och politiska trender samt nuförtiden också kunskap och förståelse för globala perspektiv. (Jokikokko 2002, s. 88).

Till en kulturkompetent människas *förmågor* ingår att vara kritisk, se och förstå saker ur många olika synvinklar samt förmåga att sätta sig i en annans situation och känna empati. Kulturell förmåga är också att kunna anpassa sig till varierande omständigheter och kunna handla samt påverka där. Förmåga till växelverkan är väldigt viktigt då kulturer möts.

Förmåga till växelverkan är detsamma som att tolka och förstå den andra kulturens språk och dess specialkaraktär samt förmågan att tolka andras gester, miner och kroppsspråk. Förhandlingskunskaper och förmågan till fredlig problemlösning räknas till växelverkningsförmågorna. (Jokikokko 2002, s. 88).

När människan har tillräcklig kännedom om kulturen, förmågor samt attityder som strävar efter rättvisa, kan hon modigt och aktivt ingripa till orättvisor och kämpa mot rasism, fördomar och diskriminering. Det kallas för *handling* och är den fjärde delen till kulturkompetensens helhet. (Jokikokko 2002, s. 89). Uusitalo (2009, s. 20) skriver av samma tema att kulturkompetent handling framträder olika i olika praxis och i sättet att producera kulturisk betydelse. Detta syns som livssätt i vardagen och som omfamnade brukssätt.

En kulturkompetent person borde kunna handla flexibelt och skickligt i varierande situationer med olika människor så att hennes beslutfattande inte baserar på en förhandsuppfattning. En kulturkompetent person är öppen och färdig att förstå samt respektera olikheter hon möter. (Hammar-Suutari 2009, s. 68). Jokikokko (2002, s. 87) skriver att hon kom fram i sin och Waris' pro-gradu-avhandling *Intercultural Growth: A case study of six M.Ed. students and their tutor* (1999) att det inte finns en människa som skulle vara helt kulturkompetent. Situationerna är olika och förmågan till beredskap som man behöver är varierande och förändras. Jokikokko (2002, s. 87) menar att det är viktigt att utveckla sig och lära sig hela livet, vilket betyder konstant reflektion över sina egna insikter och attityder.

5 Den afrikanska kulturens särdrag

Genom att klassificera kulturer försöker man förklara och förutspå hur olika kulturernas medlemmar handlar i olika situationer (Frisk & Tulkki 2005, s. 20). Alla klassificeringar som fått i jämförelser mellan kulturer är riktgivande och berättar om en viss grupps typiska strävan för någonting. Människorna som tillhör en viss kulturbakgrund är inte en homogen grupp (Räty 2002, s. 43) och människorna ändrar sitt beteende enligt situationen (Salo-Lee, Malmberg & Halinoja 1996, s. 63). Människans egna upplevelser och livserfarenheter påverkar också hennes handlingssätt (Räty 2002, s. 43; Frisk & Tulkki 2005, s. 20).

Geert Hofstede är en professor i organisationantropologi som har utvecklat en modell där han beskriver kulturer och skillnader mellan dessa med hjälp av olika dimensioner. De fem olika dimensionerna är maktdistans (power distance), individualism (individualism), maskulinitet (masculinity), osäkerhetsundvikande (uncertainty avoidance) och långsiktig inriktning (long-term orientation). I 51 länder har han forskat i de fyra första dimensionerna och i 23 länder på de alla fem dimensionerna. Klassificering grundar sig på material från de länder han forskat. (Hofstede 2009a; 2009b; 2009c). Jag har valt att ta upp tre av dimensionerna i examensarbetet, nämligen individualism kontra kollektivism, maktdistans och långsiktig kontra kortsiktig inriktning. I Hofstedes forskning ingår tio länder i Afrika, nämligen Etiopien, Kenya, Tanzania, Zambia, Ghana, Nigeria, Sierra Leone, Egypten, Libyen och Sydafrika. Jag anser inte att det är relevant att ta Sydafrika med i jämförelsen, pga. att Sydafrikas kultur är enligt min tolkning av Hofstedes forskning mera lik med västvärldens samt amerikansk kultur än afrikansk kultur. I Hofstedes forskning kom det fram att länderna i Afrika är kollektivistiska, har stor maktdistans och har kortsiktig inriktning. Arabvärlden, där Egypten och Libyen ingår, var inte med i forskningen om långsiktig inriktning. (Hofstede 2009a; 2009b; 2009c.)

Förutom Hofstedes kulturdimensioner finns det även andra faktorer som kulturen påverkas av, som t.ex. religion (Salminen & Poutanen 1997, s. 25). Kapitel 5 kommer att delas i fyra olika underrubriker, vilka berättar om typiska särdrag i den afrikanska kulturen: kollektivistisk kultur, tidsuppfattning, stor maktdistans samt religionens betydelse. Som jag tidigare skrivit i kapitel 2 så kommer jag här att lyfta fram också mina egna erfarenheter om kulturen i Tanzania, som jag fick via mina datainsamlingsmetoder. Konklusionerna kommer jag att inkludera i den afrikanska kulturens särdrag.

5.1 Kollektivistisk kultur

En av den mest betydelsefulla saken som utgör kulturskillnader är individens relation och förhållande till närmaste gemenskap, familj och släkt. Man kan grovt dela kulturer i individualistiska och kollektivistiska beroende på om det respekteras mera människans individualism eller kollektivism. I alla kulturer finns det av båda drag. Samhällets struktur och ekonomisk situation påverkar kulturens gemenskap, t.ex. i jordbrukssamhällen behövs hela samfundets krafter för att trygga välfärd. (Räty 2002, s. 57).

5.1.1 Kollektivets betydelse

Största delen, ca 70 %, av världens människor, lever i kollektivistiska kulturer, där det viktigaste är att tillhöra någon grupp (Alitolppa-Niitamo 1993, s. 117, 120; Kanervo & Saarinen 2004, s. 10). Med grupp anses t.ex. familj, släkt, stam, arbetskamrater samt medlemmar som tillhör till samma religiösa eller politiska grupp (Alitolppa-Niitamo 1993, s. 117). Till kollektivistiska kulturer hör bl.a. Afrika (Kanervo & Saarinen 2004, s. 11). De industrialiserade områdena, speciellt de protestantiska länderna i väst, har mera individualistiska kulturer (Räty 2002, s. 57-58).

I kollektivistiska kulturer är familjen den minsta enheten som kan klara av livet. Därför är kollektivets bästa viktigare än individens egna syften och behov. Samarbetet för att uppnå de gemensamma syftena upplevs viktigt och medlemmarna tar hänsyn till andra gruppmedlemmar i alla gärningar. Individen känner sig beroende av gruppen och av dess stöd samt är färdig att vara lojal och leva enligt gruppens normer. Ofta de som lever i kollektivism har internaliserat kollektivens normer så bra att man inte gör skillnad mellan personliga och kollektivens mål. Kollektivens mål och nytta är också individens mål och nytta. (Alitolppa-Niitamo 1993, s. 118). I kollektivistiska kulturer har människorelationerna mera värde än prestationerna och uppgifterna (Kanervo & Saarinen 2004, s. 12).

5.1.2 Storfamilj skapar trygghet

De närmaste i ett kollektiv, familj och släkt fungerar som socialskydd och det skapar trygghet för individen. Om en medlem i kollektivet bryter mot gemensamma regler kan han avvisas från kollektivet, vilket är en social och ekonomisk katastrof i många kulturer. (Kanervo & Saarinen 2004, s. 12). Räty (2002, s. 58, 60-61) skriver i boken *Maahanmuuttaja asiakkaana* om en somalian som inte vet vad han skulle kalla daghem

och åldringshem på sitt modersmål, eftersom det inte finns daghem eller åldringshem i Somalia. När denna somalian berättade om åldringshem för sin mamma funderade hon vad det var för ett hemskt ställe, om det var ett ställe för människor som aldrig hade fått barn. I Somalia samt i de andra kollektivistiska länderna är kollektivets stöd väldigt viktigt och man tar hand om gruppmedlemmarna. Till denna kultur hör att respektera de äldre och närkretsen sköter dem till livets slut. (Räty 2002, s. 58, 60-61).

I kollektivistiska kulturer finns det ett storfamiljesystem där flera generationer bor tillsammans och alla medlemmarna har en egen roll och ansvar. De äldre respekteras för sin höga ålder, de har sett och varit med i mycket under sin livstid och har livserfarenhet. Där det råder kollektivism är det otänkbart att avskilja de äldre från resten av familjen. (Herlitz 2007, s. 62). Det hör också till att barnen deltar i arbetsuppgifter inom kollektivet (Kanervo & Saarinen 2004, s. 11).

Samma faktorer framkom också under fältarbetet. Gemenskapen är viktig och familjen består av många barn och olika generationer, vilket betyder också att det alltid finns hjälp till hands och individerna tar hand om varandra. Det är betydelsefullt att det finns människor omkring och människorna letar efter socialt gemenskap. Jag märkte att det var lätt att bekanta sig med nya människor i kollektivistisk kultur, människorna delar tankar och hjälper varandra. Dessutom märkte jag att individerna får mycket ansvar i familjen redan som ung och alla har sin plats i familjen. Jag observerade att åldern har en annan betydelse i Tanzania än i Finland. Det fanns t.ex. fyra år gamla pojkar som hade ett tiotal kor att valla och minderåriga flickor tog hand om yngre barn samt om hushållet.

5.1.3 Mannens roller

Enligt vad jag observerat och vad informanterna i intervjun berättade kom det fram att män har olika roller i tanzaniskt samhälle. Alla informanterna hade en klar uppfattning om mannens roller i Tanzania. Utifrån fältarbetet kan jag konstatera att mannen har fyra olika roller i samhället: fader, make, man och son.

Det visades att fader är överhuvud i familjen och har beslutsrätt. Han tar hand om familjen och älskar sina barn. För pojkar är fadern en förebild och av honom lär pojkarna hur en tanzanisk man bör vara.

Till makens viktigaste uppgift enligt informanterna hör till att tjäna pengar och försörja sin familj. Han arbetar hårt för att familjen kan utveckla sig. De alla fyra informanterna

önskade att bli rikare, antingen i form av pengar eller material, och komma över fattigdomen. Informanterna berättade att maken betalar för det mesta; mat, kläder, skolning, mediciner mm. Frun å andra sidan är oftast hemmafru, tar hand om barnen, lagar mat, hämtar vatten från brunnen, tvättar kläder och hushållet.

Jag observerade och märkte tydligt att mäns gemenskap är viktigt och någonting man ser överallt i Tanzania. Män var i grupper var än de var, t.ex. på gatan, torget, busstationen, längs väggkanten, i centrum. För det mesta diskuterade och umgicks män med varandra eller lyssnade på musik utan att göra särskilt någonting annat. Ibland fixade de cyklar eller bilar tillsammans eller kanske sålde någonting. Också främmande män kunde delta i gruppens diskussioner. En informant tog upp hur viktigt det är att få umgås med manligt sällskap. Om man inte träffar sina manliga vänner vet man inte vad det har händer omkring.

Som också tidigare kommit fram så har yngre respekt för de äldre och barnen hjälper sina föräldrar genom hela livet. Även om den vuxna mannen är gift och har egna barn så är han ändå son för sina föräldrar och har ansvar att hjälpa sina föräldrar vid behov.

5.2 Tidsuppfattning

Uppfattningen om tiden skiljer sig mycket i olika delar av världen. Cyklisk och polykronisk tidsuppfattning finns oftast i kollektiva kulturer, som i Afrika. Hofstede (2009b; 2009c) har kommit fram till att i Afrika finns det också kortsiktig inriktning.

Cyklisk tidsuppfattning

Det finns linjär och cyklisk tidsuppfattning. I den industrialiserade västvärlden och i Norden finns den linjära tidsuppfattningen där tid är pengar. (Vartiainen-Ora 2007, s. 38). Enligt den linjära tidsuppfattningen går tiden rakt framåt som en linje. Tiden betraktas som en avgränsad vara som inte får slösas. (Räty 2002, s. 64). Människan kan inte påverka på det förflutna men framtiden planeras noggrant (Frisk & Tulkki 2005, s. 84). Motsatsen till den linjära uppfattningen är cyklisk tidsuppfattning där tiden är ständigt förnybar. Efter den här dagen kommer det en ny dag, en ny månad och nästa år. Ingen stund är oersättlig och enligt den cykliska tidsuppfattningen kan tid inte slösas eller sparas. I cyklisk tidsuppfattning har det förflutna stor betydelse i människans liv. (Räty 2002, s. 64-65).

Polykron kultur

I kulturer där det används cyklisk tidsuppfattning kallas för polykrona kulturer, den tidsuppfattningen används också i kollektiva kulturer. (Salo-Lee, Malmberg & Halinoja 1996, s. 62; Salminen & Poutanen 1997, s. 23; Kanervo & Saarinen 2004, s. 12-13; Vartiainen-Ora 2007, s. 39). Den polykrona kulturen är människocentrerad och människorelationerna är viktigare än uppgifternas utförande eller tidtabellernas överensstämmande med de ursprungliga planerna. Klockan och kalendern ges inte så mycket värde och planerna kan ändras om stunden kräver det. Det är också vanligt att göra många saker samtidigt. I polykronisk kultur är människorna sällan punktliga. (Kanervo & Saarinen 2004, s. 13). Jag erfarit den cykliska tidsuppfattningen i fältarbetet jag utförde. Tiden hade inte så viktig roll och planerna kunde lätt förändras. Människorna hade alltid tid att stanna upp och diskutera med någon, och jag såg att livet var också ganska lugnt. Människorna gjorde vad de kunde och stressade inte övrigt.

Kortsiktig inriktning

Enligt Hofstedes (2001, s. 360) forskning är typiska särdrag för kulturer med kortsiktig inriktning förväntning av snabba resultat, respekt för traditionerna och att uppfylla sociala skyldigheter. Förfluten och nuvarande tid upplevs som viktig och fritiden betydelsefull. I kulturer med kortsiktig inriktning bör barnen lära sig tolerans och respekt för andra människor.

5.3 Stor maktdistans

Makt, kapital och status har fördelats väldigt oproportionerligt i olika delar av världen. Maktens ojämna fördelning accepteras i länder där vissa har makten, medan andra inte har det. Människorna är i sådana kulturer ojämlika och berörs av olika lagar. (Salo-Lee, Malmberg & Halinoja 1996, s. 73). Människorna bör veta sin egen plats och handla enligt sin status. Maktfördelningen är en grundsanning som inte skall ifrågasättas. (Kanervo & Saarinen 2004, s. 13).

Kulturen skiljer sig från varandra också i hur man förhåller sig med ojämlikhet mellan individer. De olika förhållningssätten kan beskrivas med en linje i vars ena ända finns en liten och i andra ändan en stor maktdistans. Maktdistansen syns mellan beslutsfattare och medborgare, ledare och medarbetare samt i familjen mellan män och kvinnor samt

föräldrar och barn. Distansen syns också i maktanvändning, i maktfördelning och i förhållande till auktoriteter. (Kanervo & Saarinen 2004, s. 13).

I länder där det finns stor maktdistans får barnen lära sig att respektera och lyda sina föräldrar och ta hand om yngre syskon. (Salo-Lee, Malmberg & Halinoja 1996, s. 76). Traditionellt är pappan familjens auktoritet och överhuvud, medan mamman tar hand om hushållsarbeten och barnen. Läraren i skolan samt förmannen på arbetsplatsen är auktoriteten som arbetstagarna och eleverna lyssnar på, respekterar och som eleven eller arbetstagaren väntar på order ifrån. (Salminen & Poutanen 1997, s. 15). I länder med liten maktdistans gäller demokrati och jämlikhet (Kanervo & Saarinen 2004, s. 14). I sådana kulturer vill man inte poängtera maktförhållanden med t.ex. klädsel, sätt att prata eller beteendesätt, vilket görs i kulturer med stor maktdistans (Vartiainen-Ora 2007, s. 32-33).

En informant berättade i fältarbetet om att traditionerna i Tanzania inte är jämställda. Enligt honom har kvinnorna inte samma utgångspunkt som män. Flickorna kan behöva sluta skolgången efter några år pga. att de behövs hemma som extrahjälp. I ena intervjun berättade den unga informanten om att frun skall hålla maken tillfredsställd. Informanten visade mig en affisch på väggen där det fanns en kvinna som bar ett barn på ryggen och ett på bröstet. Samtidigt hade hon en vattenhink på huvudet och en korg i handen. På bilden funderar kvinnan redan på nästa steg, vad hon skall göra till näst. Bakom kvinnan fanns det en man som lutar mot väggen och röker cigarett. Informanten berättade att så som på bilden så är det också i verkligheten när maken kommer hem från jobbet. Maken tar det lugnt när frun fortsätter att ta hand om hushållet och familjen.

5.4 Religionens betydelse

Både kulturellt och religiöst kan Afrika delas i två zoner, nämligen Nordafrika och Afrika söder om Saharaöknen, dvs. subsahariska Afrika. Den norra delen behärskas av islam och södra delen av kristendom, i vissa ställen behärskar dock naturreligionen ännu starkt. (Kanervo & Saarinen 2004, s. 55).

Religionen har en stor betydelse för samhället i kollektiva länder. Religionen och samhället är sammanbindade och påverkar varandra. (Salminen & Poutanen 1997, s. 25). Religionen kan inte skiljas från andra kulturella delområden (Kanervo & Saarinen 2004, s. 9). Det finns inte individer utan kultur och samfund utan religion (Salminen & Poutanen 1997, s. 26). Religionen kan vara ett sätt att leva och som bestämmer människans hela tillvaro. Gud

kan ses ha kontroll och ansvar om vad som händer till människan, och människan skall följa sin guds vilja. (Kanervo & Saarinen 2004, s. 9)

Människorna upplever inte världen så som den direkt är, utan genom ett system av trosföreställningar och förväntningar (Allwood & Franzén (red.) 2000, s. 205). Religionens värden syns i människornas världsåskådning. Med världsåskådning avses kulturens värden och normer samt människans inställning till filosofiska frågor, som religion, livets betydelse, förhållning till andra människor och döden. En stor del av människornas uppfattning om vad som är rätt och fel, tillåtet och förbjudet har sitt ursprung i religionen. (Kanervo & Saarinen 2004, s. 9).

Talib & Lipponen (2008) gjorde en undersökning om 24 unga och unga vuxna invandrarstudenter. Där kartlagdes testgrupps egna livsberättelser, världsbild och integration i ett nytt samhälle. I undersökningen kom det fram bl.a. att största delen (17st) av informanterna betonade religionen som en del av deras identitet. Svararna representerade traditionella islamiska länder och samfund. I Finland är religionen en personlig sak, medan islamtroendes relation till religion är en annan och religionens utövning ger en rytm i människans vardag. (Talib & Lipponen 2008, s. 58, 90).

Under min tid i Tanzania observerade jag religionens betydelse för människorna. Jag märkte att religionen är i en betydande del i människornas vardag. De flesta går till kyrkan på söndag och söndagskyrkan fungerar som en social händelse där människorna träffar varandra. Ena informanten sade att utan tro skulle han och hela Tanzania se helt annorlunda ut, religionen är vävd djupt in i tanzanisk kultur. I mina observationer framkom att religionen finns överallt; människorna läser bibeln, ber, sjunger om guden, citerar ur bibeln, pratar om tron samt använder bibliska ordspråk.

6 Forskningar om socialarbetarnas kulturkompetens

Även om forskningar om myndigheternas kulturkompetens ökar hela tiden finns det ännu ganska få inhemska forskningar i ämnet. Forskningar finns bland annat om kulturella färdigheter och arbetet mellan kulturer samt dess utveckling. (Hammar-Suutari 2009, s. 39). Jag har fokuserat på forskningar om socialarbetarnas kulturkompetens för att jag inte har hittat forskningar om socionomer.

Jag har använt tre inhemska forskningar som är relevanta till mitt arbete. Hammar-Suutari (2009, s. 40) skriver att det är svårt att jämföra olika länders forskningar pga. att olika myndighetsstrukturer samt faktorer som påverkar på samhällets utveckling, t.ex. invandringshistoria och befolkningsstruktur, avviker från land till land.

Ena forskningen redovisas i *Lastensuojelun ammatilaisten tulkintoja maahanmuuttajasosiaalityöstä* där Anis (2006) intervjuade tio socialarbetare som arbetar med invandrarklienter. Pitkänen (2006) undersökte över 3 000 myndigheter från nio olika arbetsfält. I forskningsgruppen deltog bl.a. poliser, läkare och lärare, samt ca 350 socialarbetare, vilket formade i sig ett fält. Forskningen redovisas i boken *Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä*. I Hammar-Suutaris (2009) verk *Asiakkaana erilaisuus – Kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia* berättar hon hur hon forskade tre olika arbetsgemenskaper; Folkpensionsanstaltens (FPA) ena lokalbyrå, en socialbyrå och en arbetskraftsbyrå, om utvecklingen av myndigheternas kulturkompetens enligt de fyra kulturkompetensens dimensioner som beskrivits i kapitel 4, samt intervjuade sammanlagt 35 andra myndigheter om deras kulturkompetens.

Det kom fram i olika forskningar att socialarbetarna hade brist på kulturkompetens och att det behövdes mera skolning om kulturkompetens. Socialarbetarna i alla tre forskningar var eniga om att de via olika skolningar och utbildningar kan få mera kulturkännedom med vars hjälp de klarar av problemsituationer och konflikter i socialarbetet (Anis 2006, s. 111, 118; Pitkänen 2006, s. 86, 89-91, 110; Hammar-Suutari 2009, s. 199, 205, 224). I Pitkänens forskning besvarade 40 % av socialarbetarna att kulturskillnader betraktades som problem (2006, s. 86). Det berodde kanske på brist av kulturkännedom.

I det stora hela visar alla tre forskningars resultat samma saker som socialarbetarna skulle vilja lära sig mera om och ha skolning av, men det finns också små skillnader. I alla tre forskningar framkom det att socialarbetarna ville ha mera kännedom om andra kulturer,

om värden och normsystem. Anis (2006, s. 118) forskning handlar om barnskydd och därför visades det sig att socialarbetarna behövde kännedom om barn i andra kulturer, hur de borde agera med barnen i socialarbete samt lära en klientcentrerad arbetssätt. Förutom barnens ställning i andra kulturer ville socialarbetarna i Pitkänens (2006, s. 90-91) forskning också veta om de äldres ställning i samhället samt lära sig mera om främmande religion. I Hammar-Suutaris (2009, s. 199, 205, 224) och Pitkänens (2006, s. 91) forskningar ansåg socialarbetarna att de skulle ha nytta av fortbildning där de skulle få kännedom om främmande språk, kommunikationskunskaper mellan olika kulturer, lagstiftning och stadgan i olika länder speciellt inom socialbranschen samt om myndighetskultur i olika länder. I Hammar-Suutaris (2009, s. 205) forskning förekom det utvecklingsmål om olika länders omständigheter samt om orsak–resultat-relation som påverkar på invandring.

7 Produkt

Produkten består av en minneskarta (se bilaga 2) som fungerar som stöd för socionom (YH) vid handledning av den manliga klienten från den afrikanska kulturen. Minneskartan kan användas på olika ställen där socionom (YH) arbetar med manliga klienter från den afrikanska kulturen. Med hjälp av minneskartan kan socionom (YH) få en bättre förståelse för den afrikanska kulturen och däröver öka den manliga klientens välbefinnande vid handledning. Minneskartan kan också fungera som en påminnelse om att det finns olika kulturer med olika tanke- och beteendesätt. Tanken är att den yrkesverksamma förvarar minneskartan på ett sådant ställe varifrån den är lätt att ta till hands då det behövs. I Pitkänens (2006, s. 110) undersökning kom det fram att yrkesverksamma saknade lättanvändbara handböcker där det skulle kortfattat finnas information om t.ex. olika nationaliteternas seder. Jag valde att göra en minneskarta för att lyfta kännedomen tydligt fram. Minneskartan är lättanvändbar.

På minneskartan finns det en ritad bild av en stor, gul solros med gröna foderblad. Bakgrunden är ljusblå som himmel. I mitten av kärnan finns namnet på ämnet, dvs. den afrikanska kulturens särdrag. Vid kanten av kärnan finns det skrivet fyra olika nyckelord som delar solrosen i fyra delar. Områdena är avgränsade med svarta sträck. Från varje nyckelord finns det ett visst antal gula kronblad som tillhör särdraget. Under vissa kronblad finns det gröna foderblad som fortsättning på temat. Orden på minneskartan är skrivet med dator för att få buskapet klart och lättläst. Johanna Raitio har varit illustratör och layouten har gjorts tillsammans med Linnea Mattila.

Solros påminner mig om tiden i Tanzania och jag valde därför att ha en bild av solros på minneskartan. För mig symboliserar solrosen sol och glada människor, dvs. sådant som man träffar i Afrika. På landsbygden i Tanzania vilket jag besökte odlar människorna ofta solrosor för att sedan ta tillvara solrosfrön från blomman till maten. Det går också att laga olja från solrosfrön.

Minneskartan är en produkt av mitt case, vilket betyder att det är min uppfattning om vissa särdrag för den afrikanska kulturen jag kommit fram till. Alla solrosorna är unika och likaså är alla individerna från den afrikanska kulturen. Jag hoppas att minneskartans utseende intresserar yrkesverksamma att använda produkten då hon behöver information över olika särdrag från den afrikanska kulturen.

8 Etisk övervägande

Under examensarbetsprocessens gång har etiska aspekter iakttagits. Examensarbetet har genomgått ärligt och teori eller informationen som fåtts av datainsamlingsmetoderna har inte allmängjorts eller hittats på.

Informanterna i intervjun eller människorna som blivit observerade kan inte identifieras i arbetet och deras svar har behandlats med respekt. Informanterna har frivilligt velat delta i intervjun och inte blivit tvingade till det. De har vetat om till vad och var svaren kommer att användas och godkänt detta samt gett muntligt tillåtelse att använda deras svar i examensarbetet. Intervjufrågorna har varit opartiska och alla män har kunnat besvara på frågorna oberoende av livssituationen. Ingenting sårande eller för personligt har frågats enligt min uppfattning. Observationerna var dolda med avsikt så att observatörens tillvaro skulle påverka så lite som möjligt på observeringsobjektens beteende. Observeringsstunden kunde dock ha planerats noggrannare istället för att observera lite på allt.

Det finns faktorer som kan påverka på intervjusvarens pålitlighet. Ingendera intervjuarens eller informantens modersmål är engelska vilket kan försvåra frågornas samt svarens betydelse eller syfte. Dessutom kom intervjuaren som en vithyad kvinna från en helt annan kultur vilket har kunnat påverka på svarens tillförlitlighet. Information som fåtts via intervjun samt observerats kan inte generaliseras för att datamaterial finns för lite av.

9 Kritisk granskning och analys

I examensarbetet har den afrikanska kulturens särdrag avgränsats till kollektivistisk kultur, tidsuppfattning, stor maktdistans och religionens betydelse. Naturligtvis kunde avgränsningen vara annorlunda och även större men jag valde de fyra särdragen eftersom de stöder mina erfarenheter och information jag fick i Tanzania. Informationen som samlats under mitt fältarbete kan inte kallas för resultat därför att det handlar om mina subjektiva erfarenheter och är inte direkta resultat. Jag har ingen specifikare skolning till observering, vilket kan också påverka min intagning av given material. Jag är medveten om att det finns flera olika etniska grupper i Afrika vilket också betyder att det finns många kulturer med lika många olikheter. Jag har ändå velat generalisera den afrikanska kulturen som en stor kultur med många olika och lite varierande särdrag, varifrån jag valt de fyra särdragen. I Hofstedes (2009a; 2009b; 2009c) forskning ingår det endast tio länder i Afrika. För att alla länderna i Afrika inte ingår anser jag att det kan påverka resultaten om särdragen. Frisk & Tulkki (2005, s. 20) skriver om att klassificering av kulturer har kritiserats för att de är för stereotypiserande. Därför bör individerna ses som unika vars beteende har påverkats av sin bakgrund och erfarenheter (Räty 2002, s. 43).

Även om minneskartan är upplagd efter de fyra olika särdrag hoppas jag att de yrkesverksamma bemöter individerna som olika individer, vilka alla har sin egen historia att berätta. Jag antar att efter att individen från den afrikanska kulturen flyttar till Finland kommer hon att ha med sig sin egen ursprunglig kultur länge och många år även när hon integreras till det finska samhället. Ibland kan flyttning till en annan kultur orsaka förlorade samt nya roller. Herlitz (2007, s. 26) skriver om hur fadern i en familj som flyttat till en annan kultur kan snabbt bli av med den fader- och mansrollen som han blivit van vid i sin egen kultur. Faderns uppgift i sin egen kultur är att försörja och skydda familjen. I den nya kulturen är fadern kanske arbetslös, och eventuell barnbidrag kommer möjligtvis till mamman. Då har fadern en annan roll i den nya kulturen eftersom han inte kan försörja eller skydda sin familj på samma sätt som förr. (Herlitz 2007, s. 26). Det blir säkert svårt för familjen om båda föräldrarna stannar hemma. Fadern vet inte vad han skulle göra och hur tillbringa sin tid, medan mamma har hem där hon kan arbeta likadant som förut. Då stämmer inte heller alla klassificeringar för den familjen.

De som har levt i kollektivistisk kultur har inte lätt att förstå idén med att de professionella inom t.ex. barnskydd hjälper en familj. Om klienterna ser barnskydd som en samhällelig

maktutövning och bestraffning hindrar det för samarbete mellan de professionella. (Anis 2006, s. 100). Jag tycker det är ett bra exempel på vad som kan förekomma om den professionella inte har kulturkompetens.

I examensarbetet har det använts rätt gammalt källmaterial. Källmaterialet verkade ändå bra då nyare material inte hittats eller fåtts tag på. De källorna som använts har varit relevanta enligt mig. Forskningar om afrikansk kultur har inte gjorts länge. Bland annat utbildning inom afrikansk kultur är ganska nytt i Finland. Till exempel böcker angående Afrikas historia eller kulturer i Afrika finns säkert, men språken är åtminstone inte svenska eller finska. Enligt min uppfattning pratas engelska, franska eller arabiska i en stor del av Afrika och dessutom finns det också hundratals andra språk och därmed också dialekter. En del av lokal forskning kan säkert inte nås pga. språkfrågan. En bok angående den afrikanska kulturen kan stämma med endast en etnisk grupp. När det finns tusentals olika etniska grupper varierar också smådetaljerna mycket från varandra. Jag tror att det ändå kan konstateras vilka de stora dragen inom den afrikanska kulturen är och fyra av dem framkommer också i min minneskarta.

Minneskartan har krävt många arbetstimmar. Jag har gjort flera olika råversioner över kartan. Den har sett ut ganska annorlunda från början. Kartan har blivit tecknad för hand, skannad på datamaskin, påfärgad för hand, skannad på nytt, klippen och klistrad, skannad på nytt, klippen lite till, sen skannad igen och till slut blivit utskriven till den form den har nu. Med bättre talang i datavärlden skulle jag kanske kunnat åstadkomma en bättre version. Ett stort problem blev datorns färgvärld, vilket jag inte kunde justera även om jag fick hjälp. Minneskartans problem blev också de saker jag ville framföra via den. De flesta modeller av minneskartor jag ögnat igenom har enstaka ord och korta uttryck. Min minneskarta har i flera fall meningar. En klar och enkel minneskarta är väldigt svår att designa. Med lite mera tid och lite bättre hjälp skulle slutresultatet kunnat vara lite bättre. Men med den kunskap jag haft tillgång till kan jag bara konstatera att jag är relativt nöjd med resultatet.

Hammar-Suutari (2009, s. 177) och Anis (2008, s. 99) kritiserar att kulturkännedom inte kan läras genom att försöka omfatta så mycket information som möjligt om olika kulturer. Hammar-Suutari (2009, s. 178) poängterar att det inte räcker till om individen har kännedom men inte attityder, förmåga samt handling. Jag är av samma åsikt med Hammar-Suutari och konstaterar att minneskartan kan öka bara en del av kulturkompetensen och den behöver de tre andra dimensionernas stöd vid sidan.

Jag har snabbtestat min minneskarta med en socionom (YH) som jobbar på en socialbyrå med invandrarklienter. Feedbacken jag fick var positiv, utseendet var ok. Färgerna var inte de klaraste, men bilden och helheten med informationen var fungerande. Bland annat tidsuppfattningsfrågorna öppnade sig som helt nya saker till henne. De professionella på socialbyrån har upplevt "den afrikanska tidsuppfattningen" och märkt att en timmes försening av en klient inte är sällsynt. Maktdistansfrågan framkommer oftast med att de flesta klienterna har svårigheter att se de professionella i ögonen för första gången de möts. Rädsla framför myndigheterna finns helt klart. Familjens och släktens viktighet framkommer klart i berättelserna om hur hela släkten träffas nästan varje kväll med halvsyskon och mor- och farföräldrar. Den professionella berättade om en specifik invandrare som skriver in på alla räkningarnas meddelandefält "god fortsättning på dagen". Socionom (YH):n antar att klienten gör så pga. att han är van vid att hälsa på och diskutera med andra.

Frågeställningarna i mitt examensarbete har besvarats. Den första frågeställningen *Vad betyder kulturkompetens?* besvaras i kapitel 4. Kulturkompetens betyder att ha förmåga och beredskap att fungera i interaktion vid bemötande av en individ från en annan kultur. Kulturkompetens består av fyra dimensioner: attityder, kännedom, förmåga och handling. Den andra frågeställningen *Hurudan kulturkännedom kan den professionella ha nytta av för att kunna stöda den manliga klienten från den afrikanska kulturen vid handledning?* besvaras i kapitel 5. Kulturkännedom av den afrikanska kulturen har avgränsats i examensarbetet till fyra särdrag med vars hjälp den professionella kan ha nytta av för att kunna stöda den manliga klienten från den afrikanska kulturen. De fyra särdragen som lyfts upp i examensarbetet är kollektivistisk kultur, tidsuppfattning, stor maktdistans och religionens betydelse.

10 Avslutning

Att koppla examensarbetet med vistelsen i Tanzania och på det sätt bekanta mig med kulturen där var en lyckad idé. I vår utbildning bekantar studeranden väldigt lite med andra kulturer och dess skillnader och därför känner jag mig lyckosam. Examensarbetet har gett mig kulturkännedom om den afrikanska kulturens särdrag, djupare insikt i kulturskillnader och samtidigt har jag blivit mera medveten om den finska kulturen. Det som jag lärt mig under arbetsprocessen kommer jag säkert att ha nytta av i arbetslivet som socionom (YH).

När jag blivit mera medveten om olika kulturskillnader har jag förstått hurudana kulturkrockar det kan förekomma om parterna inte har kännedom om den andras kultur. Det kan också förekomma en kulturkrock vid bemötande av en kvinnlig yrkesverksam och en manlig klient från en kultur där kvinnor och män är ojämställda. En sådan situation kan förekomma också i mitt arbetsliv då dagens samhälle blir allt mera mångkulturell.

Källförteckning

- Alitolppa-Niitamo, A. (1993). *Kun kulttuurit kohtaavat – matkaopas maahanmuuttajan kohtaamiseen ja kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen*. Helsinki: Otava.
- Allwood, C.M. & Franzén, E. C. (red.) (2000). *Tvärkulturella möten : grundbok för psykologer och socialarbetare*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Anis, M. (2006). Lastensuojelun ammattilaisten tulkintoja maahanmuuttajasosiaalityöstä. *Janus*, 14 (2), 109-126.
- Anis, M. (2008). *Sosiaalityö ja maahanmuuttajat : lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat*. Helsinki: Väestöliitto.
- Cronlund, K. (2004). *Människan socialt och kulturellt*. 3 uppl. Stockholm: Bonnier Utbildning.
- Fangen, K. (2005). *Deltagande observation*. Stockholm: Liber.
- Frisk, O. & Tulkki, H. (2005). *Kulttuuriavain*. Helsinki: Otava.
- Hammar-Suutari, S. (2009). *Asiakkaana erilaisuus – Kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia*. Joensuu: Joensuun yliopisto, Karjalan tutkimuslaitos.
- Herlitz, G. (2007). *Kulturgrammatik – hur du ökar din förmåga att umgås över gränserna*. Uppsala: Uppsala Publishing House.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2000). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences : comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. (2 ed.) Thousands Oaks : Sage Publications.
- Hofstede, G. (2009a). *Geert Hofstede Cultural Dimensions*. Hämtad 24.3.2011. Tillgänglig: http://www.geert-hofstede.com/hofstede_arab_world.shtml
- Hofstede, G. (2009b). *Geert Hofstede Cultural Dimensions*. Hämtad 24.3.2011. Tillgänglig: http://www.geert-hofstede.com/hofstede_east_africa.shtml
- Hofstede, G. (2009c). *Geert Hofstede Cultural Dimensions*. Hämtad 24.3.2011. Tillgänglig: http://www.geert-hofstede.com/hofstede_west_africa.shtml
- Jokikokko, K. (2002). Interkulttuurinen kompetenssi apuna kulttuurien kohdatessa. Ingår i: Räsänen, R., Jokikokko, K., Järvelä, M-L. & Lamminmäki-Kärkkäinen, T. (toim.) *Interkulttuurinen opettajankoulutus – Utopiasta todellisuudeksi toimintatutkimuksen avulla*. (85-95) Oulu: Oulu University Press. Hämtad 30.3.2011. Tillgänglig: <http://herkules oulu.fi/isbn9514268075/isbn9514268075.pdf>
- Kanervo, S. & Saarinen, T. (2004). *Kulttuurit keskuudessamme*. Turku: Turun kulttuurikeskus.

Migrationsverket (2011). *Varaktigt bosatta utlänningar i Finland 31.12.2010*. Hämtad: 30.3.2011. Tillgänglig: <http://www.migri.fi/download.asp?id=Utl%C3%A4nningar+i+Finland+2010;2053;{35FB773D-AD5A-42AD-B487-A3097FD82BF0}>

Patel, R. & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Pitkänen, P. (2006). *Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä*. Helsinki: Edita.

Ringquist, A. C. (1995). *Människan i socialt och kulturellt sammanhang*. Stockholm: Liber Utbildning.

Räty, M. (2002). *Maahanmuuttaja asiakkaana*. Helsinki: Tammi.

Salminen, K. & Poutanen, P. (1997). *Kulturkompassen*. Helsingfors: Utbildningsstyrelsen.

Salo-Lee, L., Malmberg, R. & Halinoja, R. (1996). *Me ja muut : kulttuurienvälinen viestintä*. Helsinki: Yle-opetuspalvelut.

Statistikcentralen (2011). *Medborgarskap efter ålder och kön enligt landskap 1990-2010*. Hämtad: 30.3.2011. Tillgänglig: <http://pxweb2.stat.fi/Dialog/Saveshow.asp>

Talib, M-T. & Lipponen, P. (2008). *Kuka minä olen? : monikulttuuristen nuorten identiteettipuhetta*. Helsinki: Suomen kasvatustieteellinen seura.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Uusitalo, L. (2009). Mitä kulttuuriosaaminen tarkoittaa? Ingår i: Uusitalo, L. & Joutsenvirta, M. (toim.) *Kulttuuriosaaminen: tietotalouden taitolaji*. (19-43) Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Uusitalo, L. (2009). Johdanto. Ingår i: Uusitalo, L. & Joutsenvirta, M. (toim.) *Kulttuuriosaaminen: tietotalouden taitolaji*. (7-16) Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Vartiainen-Ora, P. (2007). *Erilaisuus sallittu: Perehdymme monimuotoisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle*. Helsinki: SAK.

Vilkka, H. (2006). *Tutki ja havainnoi*. Helsinki: Tammi.

Bilaga 1

Intervjutesman

Syftet är att bekanta mig med den tanzaniska kulturen och mannens roller i deras samhälle. Här är rubriker på de teman jag tog upp.

- åldern och livssituation
- familj; vem tillhör till familjen samt vilken betydelse familjen har
- vänner; vilken betydelse vännerna har
- gemenskap och socialt liv
- kollektiv
- mannens roll i familjen och samhället
- pappans betydelse för pojken
- mannens syn på kvinnan, mannen och barnet
- framtidsdrömmar
- religionens betydelse
- skola/utbildning i Tanzania och dess betydelse
- kultur i Tanzania
- fritid
- fritt ord

Text: Lotta Pitkaniemi, utbildningsprogrammet för det sociala området

Illustration: Johanna Raitio

Layout: Lotta Pitkaniemi och Linnea Mattila

